La société Gedimat Farel est condamnée aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier ; indemnités de témoins éventuellement avancées ; rémunérations des experts désignés, etc.) et à payer à M. X et à l'union départementale CFDT 84 la somme globale de 800 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. Il s'agit d'une indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple : les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience, le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences, etc.

Période d'essai

@ Réf. Internet : JS.763

Définition

La période d'essai est la phase initiale de l'exécution du contrat de travail pendant laquelle l'employeur apprécie les aptitudes professionnelles du salarié, et ce dernier les conditions de travail et l'intérêt des tâches qui lui sont proposées.

Il s'agit d'une période de test réciproque pour l'employeur et le salarié.

Quand et comment instaurer une période d'essai ?

La période d'essai n'est pas obligatoire

Le Code du travail (et la plupart des conventions collectives) prévoit la possibilité d'intégrer une période d'essai dans le contrat, mais celle-ci n'est pas obligatoire. L'employeur et le salarié sont donc libres d'en prévoir une ou non, mais ils ne peuvent pas intégrer dans le contrat de travail une période d'essai plus longue que celle prévue par la convention collective ou, à défaut, par la loi.

La période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement qui doivent en fixer les modalités (renouvellement, durée, préavis) ou renvoyer aux dispositions légales ou conventionnelles en vigueur concernant ces modalités.

Si un accord collectif applicable dans l'entreprise ne prévoit pas d'autres modalités, le renouvellement de la période d'essai peut être effectué par mail, du moment que l'accord y est exprimé dans des termes clairs et non équivoques.

En effet, depuis la loi n° 2000-230 du 13 mars 2000 portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique, le Code civil reconnaît, comme élément de preuve écrite, tout message, quels qu'en soient le support et les modalités de transmission (Réponse du ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique à la question 88607 - JO 1er mars 2011).

Le cas des périodes d'essai faisant suite à un CDD ou contrat d'intérim

Il est possible de prévoir une période d'essai pour les salariés définitivement embauchés en CDI et faisant suite à un CDD ou un contrat d'intérim. Toutefois, dans ce cas, s'il s'agit du même poste, la durée du premier contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le deuxième contrat. L'employeur qui ne déduit pas cette période et rompt le CDI pendant ce qu'il croit être encore une période d'essai pourra, en cas de contentieux, voir la rupture requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cas particulier de l'embauche d'un jeune en fin de stage

Par exception, la durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'étude. La durée de ce stage est alors déduite de la période d'essai sans toutefois être réduite de plus de la moitié de la durée légale en vigueur.

Un stagiaire embauché en qualité de cadre (essai de 4 mois), à l'issue d'un stage de 6 mois, ne pourra pas effectuer de période d'essai de plus de 2 mois.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Durée maximale légale

La durée maximale de la période d'essai varie selon la catégorie professionnelle du salarié de la manière suivante :

– 2 mois pour les ouvriers ;

– 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;

– 4 mois pour les cadres.

La période d'essai est renouvelable une fois, si un accord de branche le prévoit, pour une durée au plus égale à la durée initiale. Cette possibilité de renouveler la période d'essai doit être expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement doit intervenir avant la fin de la période d'essai initiale ; il ne peut pas être prévu dès le départ.

Un ouvrier ne peut pas avoir une période d'essai initiale de 4 mois. En revanche, si cette faculté est prévue dans le contrat, sa période d'essai de 2 mois pourra, quelques jours avant la fin, être renouvelée de 2 mois maximum.

Durée conventionnelle

Attention, de nombreuses conventions collectives contiennent des dispositions relatives à la période d'essai.

Un contrat de travail ne peut pas être moins favorable qu'une convention collective :

– si la convention collective est muette, l'employeur et le salarié ont la possibilité de conclure une période d'essai d'une durée au plus égale à la durée légale et seulement par une clause expresse du contrat qui sera claire et précise ;

– si la convention collective l'interdit, l'employeur et le salarié ne peuvent pas passer outre, l'embauche est définitive dès la signature du contrat ;

@ *Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).*

– si la convention collective prévoit la possibilité d'engager le salarié avec une période d'essai préalable, l'employeur et le salarié choisiront ou non d'en stipuler une dans le contrat, dans le respect des règles suivantes :
  – les dispositions légales relatives à la durée de la période d'essai s'appliquent à l'exception de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 ou de durées plus courtes fixées par des accords collectifs postérieurs au 26 juin 2008,
  – les stipulations et accords de branche conclus avant le 26 juin 2008 fixant des durées plus courtes ne sont plus applicables depuis le 1er juillet 2009.

Si la convention collective est suffisamment précise et n'exige pas formellement un écrit, il a été jugé qu'un simple renvoi, dans le contrat de travail, aux dispositions conventionnelles déterminant le régime de la période d'essai pouvait suffire, à condition que le salarié ait effectivement pris connaissance de ces dispositions.

Si l'employeur n'apporte pas la preuve de l'existence d'une période d'essai et de son acceptation par le salarié, ce dernier est réputé avoir été engagé définitivement au premier jour de son embauche. Cela signifie notamment qu'un employeur qui, de bonne foi, interrompt ce qu'il croit être une période d'essai, peut être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, lorsque l'employeur rompt un contrat de travail en dehors de la période d'essai, il ne peut s'agir que d'un licenciement. Faute d'avoir respecté la procédure de licenciement, celui-ci est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Durée contractuelle

Sous réserve du respect des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, la période d'essai reste librement fixée par les parties.

Le calcul de la durée de la période d'essai

Le point de départ de la période d'essai est la date de l'engagement du salarié. Juridiquement, cela correspond au moment où le salarié va commencer à se trouver sous la subordination juridique de son employeur.

La fin de la période d'essai arrive à son terme :

– soit le dernier jour de la période convenue à minuit. Au-delà, le contrat de travail devient définitif et soumis au droit commun de la rupture (licenciement, démission). Ainsi, une période d'essai de 3 mois commençant le 17 septembre se terminera le 16 décembre à minuit. Étant encore précisé que le nombre variable de jours calendaires, ouvrés et ouvrables, fériés ou chômés dans un mois n'a aucune incidence sur le calcul de la durée de la période d'essai ;
– soit avant le terme convenu, les parties étant libres de rompre à tout moment et sans justification la relation contractuelle pendant la période d'essai et sous réserve du délai de prévenance légal ou conventionnel en vigueur.

La durée de la période d'essai peut être prolongée :

– soit par accord des parties, sous réserve de ne pas dépasser la durée maximale conventionnelle ou légale et sous réserve que cette possibilité ait été prévue au contrat ;
– soit parce que la période d'essai aura été suspendue du fait de la maladie du salarié, de ses congés, de la fermeture de l'entreprise, etc.

Contrat à durée déterminée (CDD)

La période d'essai ne peut excéder :

– 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée du contrat initialement prévue est inférieure ou égale à 6 mois ;
– 1 mois pour les CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Pour les contrats sans terme précis, cette durée se calcule par rapport à la durée minimale du contrat.

Un CDD de 5 mois pourra prévoir une période d'essai non pas de 21 jours (1 jour par semaine) mais de 2 semaines maximum (puisqu'inférieur à 6 mois).

La fixation d'une période d'essai excédant la durée autorisée ne transforme pas pour autant le contrat en CDI, mais la rupture intervenue au-delà du terme maximal de la période d'essai constitue une rupture anticipée du contrat. L'employeur pourra dans ce cas être condamné à verser le total des salaires restant dus jusqu'à la fin du CDD.

La période d'essai n'est jamais exprimée en jours de travail. Il s'agira de jours ou de mois calendaires, de semaines civiles (ex. : du jeudi au mercredi suivant inclus), peu importe le nombre de jours ouvrés. Ainsi, une période d'essai de 2 mois entamée le 15 février prend fin le 14 avril à minuit.

Lorsque la période d'essai expire un jour non travaillé (un dimanche), elle prend fin ce jour-là, sans que le terme soit reporté au jour travaillé suivant.

Contrat de travail à temps partiel

La période d'essai d'un salarié recruté à temps partiel ne peut excéder une durée calendaire supérieure à celle d'un salarié embauché à temps complet.

Contrat de travail temporaire (CTT)

La loi prévoit qu'à défaut de convention collective de branche étendue, la période d'essai ne peut excéder :

– 2 jours travaillés (durée du CTT à 1 mois) ;
– 3 jours travaillés (durée du CTT entre 1 et 2 mois) ;
– 5 jours travaillés (durée du CTT > à 2 mois).

Voir aussi :
Période probatoire : JS.735
Pourparlers : JS.215
Promesse d'embauche : JS.248

Code du travail

Article L. 1221-20 — Objet

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment

Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Autres articles du Code du travail accessibles sur Internet : L. 1221-19 à L. 1221-26, L. 1231-1, L. 1242-6 à L. 1243-11, L. 1251-14, L. 1251-38, L. 3123-9 et L. 6222-18



Jurisprudence

Période d'essai renouvelée : articulation entre la convention collective et le contrat de travail

Si le renouvellement de la période d'essai n'est pas prévu par la convention collective, la clause du contrat de travail prévoyant son éventuel renouvellement est nulle, quand bien même la durée totale de la durée de la période d'essai renouvelée n'excéderait pas la durée maximale prévue par la convention collective.

➲ *Cassation sociale, 25 février 2009, n° 07-40.155, M. X c/ Sté Cimat Sartec*

Les faits

Un salarié cadre position III est embauché le 1er août 2002. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai renouvelable une fois. Sa période d'essai a été renouvelée une fois à compter du 1er novembre 2002. Le 23 janvier 2003, soit une semaine avant la fin de la période d'essai, son employeur met fin à son contrat de travail.

Le salarié conteste cette rupture en s'appuyant sur la convention collective qui ne prévoit pas de disposition spécifique au renouvellement. Dans son article 5, elle énonce que « *pour les ingénieurs de la position III, la période d'essai peut être fixée d'un commun accord à une durée supérieure à 3 mois. En tout état de cause, la période d'essai ne saurait excéder 6 mois* ».

Ce qu'en disent les juges

Que s'est-il passé? La question qui se pose dans cette affaire est de savoir si le renouvellement de la période d'essai peut résulter du seul contrat de travail, en l'absence, dans la convention collective, de disposition spécifique au renouvellement. Certes, cette dernière autorise l'employeur et le salarié à prévoir une durée de période d'essai comprise entre 3 et 6 mois. Est-ce à dire pour autant que les parties au contrat pouvaient fixer une durée initiale de 3 mois, puis un renouvellement de 3 mois encore, restant ainsi dans la limite de 6 mois maximum fixés par la convention collective?

Il faut dire que depuis la loi de modernisation du marché du travail (loi n° 2008- 596 du 25 juin 2008), la possibilité de renouveler la période d'essai doit être, d'une part, prévue par un accord de branche étendu qui doit en fixer les conditions et les durées et, d'autre part, par le contrat de travail. Ce dernier doit expressément stipuler la possibilité de renouvellement de la période d'essai.

Dans cette affaire, seul le contrat de travail prévoyait la possibilité de renouvellement de la période d'essai, la convention collective étant muette sur le sujet. Pour les juges de la cour d'appel, l'absence de disposition conventionnelle expresse autorisant le renouvellement n'interdit pas qu'une possibilité de renouvellement soit prévue par le contrat de travail, dès lors que la durée maximale de la période d'essai prévue par la convention collective est bien respectée.

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle estime que lorsque la convention collective ne prévoit pas la possibilité de renouveler la période d'essai, la clause du contrat de travail prévoyant son éventuel renouvellement est nulle quand bien même la durée totale de la période d'essai renouvelée n'excéderait pas la durée maximale prévue par la convention collective.

Dans cette affaire, pour que le renouvellement de la période d'essai soit possible, il aurait fallu qu'il soit expressément autorisé par la convention collective et par le contrat de travail.

À retenir

L'employeur ne pouvait rien faire. Prévoir un second renouvellement de la période d'essai aurait été abusif de sa part. Cela aurait abouti à soumettre le salarié, engagé comme chef de vente, à une période d'essai de 9 mois.

Condamnation

La société Cimat Sartec est condamnée aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier ; indemnités de témoins éventuellement avancées ; rémunérations des experts désignés, etc.) et à payer à M. X la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile (indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple : les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience, le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences).

Jurisprudence

La période d'essai concerne exclusivement le contrat de travail établi lors de l'embauche du salarié

En présence d'un avenant au contrat de travail fixant une période probatoire pour l'exercice de nouvelles fonctions, la période d'essai prévue dans le contrat d'origine n'est plus applicable.

➲ *Cassation sociale, 20 octobre 2010, n° 08-42.805, M. X c/ Société Derichebourg sécurité*

Les faits

M. X avait été engagé le 25 avril 2005 comme directeur de la télésurveillance. Son contrat prévoyait une période d'essai de six mois renouvelable une fois.

Le 1er septembre 2005, soit un peu plus de quatre mois après son embauche, son employeur lui propose un nouveau poste (directeur de développement) assorti d'une période probatoire de trois mois. Un avenant au contrat de travail est alors établi et signé par les deux parties.

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

Par la suite, le salarié reçoit un courrier lui indiquant le renouvellement de sa période d'essai initiale du 26 octobre 2005 au 25 avril 2006.

Le 8 novembre 2005, l'employeur procède à la rupture du contrat de travail de M. X sans préavis ni indemnité. Le salarié, estimant que l'avenant du 1er septembre 2005 avait mis fin à la période d'essai, et que son contrat ne pouvait pas être rompu dans ce cadre, a saisi la juridiction prud'homale pour faire valoir ses droits.

Ce qu'en disent les juges

La période d'essai prévue dans le contrat de travail du salarié n'est applicable que pour les fonctions prévues dans celui-ci. Le fait de confier de nouvelles responsabilités à un salarié, même pendant une période probatoire, rend le principe de l'essai inapplicable.

À retenir

L'employeur et la cour d'appel auraient dû considérer que la période d'essai était exclusivement rattachée à la fonction initiale qui seule pouvait être analysée pour apprécier les qualités professionnelles du salarié.

La rupture du contrat de travail devait prendre la forme d'un licenciement.

Condamnation

La Cour de cassation rejette la décision de la cour d'appel, estimant que la rupture du contrat de travail de M. X est abusive.

La société Derichebourg sécurité est condamnée aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier, indemnités de témoins éventuellement avancées, rémunérations des experts désignés, etc.).

Elle devra verser la somme de 2.500 euros à M. X au titre de l'article 700 du Code de procédure civile (indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance, et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple, les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience ou le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences).

Également jugé : autres jurisprudences disponibles sur www.editions-tissot.fr

- La période d'essai d'un salarié en **CDD se décompte enjours calendaires**. Néanmoins, un accord collectif ou le contrat de travail peuvent prévoir que cette période d'essai se décomptera en jours travaillés. (Cassation sociale, 28 avril 2011, n° 09-40.464 et n° 09-72.165)
- La rupture de la période d'essai par l'employeur ne peut pas intervenir pour un motif autre que la vérification de l'**adéquation des aptitudes du salarié au poste de travail.** (Cassation sociale, 15 décembre 2010, n° 09-42.273)
- La période d'essai peut être prolongée en cas d'**absence du salarié**. (Cassation sociale, 26 janvier 2011, n° 09-42.492)
- La Cour de cassation refuse de qualifier de rupture du contrat au cours de la période d'essai, la dénonciation par l'employeur d'une promesse d'embauche. En conséquence, elle fait droit à la demande de dommages-intérêts émanant d'une salariée qui avait quitté son ancien emploi sur la foi d'une **promesse d'embauche**, dénoncée par la suite par son nouvel employeur avant tout commencement d'exécution du contrat. (Cassation sociale, 4 décembre 2001, n° 99-43.324)
- La Cour de cassation précise que dans l'hypothèse d'une promotion professionnelle, la période d'essai stipulée dans un nouveau contrat ou un avenant formalisant cette promotion ne peut s'analyser qu'en une **période probatoire**, dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures. (Cassation sociale, 30 mars 2005, n° 03-41.797)
- La situation est identique lorsqu'un employeur propose à un salarié **un changement de fonctions** par une succession de contrats (CDD suivi d'un CDI). La période d'essai prévue dans ce nouveau contrat doit s'analyser en une période probatoire et non en une période d'essai, ce qui implique, en cas de rupture, de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures. (Cass. soc., 17 juillet 2007, n° 06-43.931)
- Si un salarié signe un avenant à son contrat de travail modifiant son poste et précisant que sa période d'essai de 3 mois se poursuit pour 3 mois de plus dans le cadre du nouveau poste, il y a bien **acceptation claire et non équivoque du renouvellement.** (Cassation sociale, 4 avril 2007, n° 05-44.996)
- Le **renouvellement ou la prolongation de la période d'essai** doit découler d'un accord exprès des parties et oblige à une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant pas être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document fait par l'employeur. (Cassation sociale, 25 novembre 2009, n° 08-43.008)
- Un employeur du secteur Syntec (dont l'article 7 de la convention collective prévoit le renouvellement de la période d'essai des ingénieurs et cadres) avait prévu le renouvellement de la période d'essai dès l'origine du contrat de travail. Il a donc renouvelé la période d'essai sans l'accord du salarié. Mais la convention ne prévoit le renouvellement que par **accord exprès du salarié et de l'employeur**, devant intervenir au cours de la période d'essai initiale. L'employeur ne pouvait donc pas décider seul de la renouveler. N'ayant pas respecté les dispositions de sa convention collective, il a été condamné pour non-respect de la procédure de licenciement. La Cour de cassation a considéré que le contrat de travail ne pouvait contenir une disposition moins favorable que la convention collective en prévoyant le renouvellement de la période d'essai dès l'origine. (Cassation sociale, 11 mars 2009, n° 07-44.090)

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).

Autres références utiles

Code de la santé publique - articles D. 6124-476, R. 6152-415 ; Code de l'action sociale et des familles - articles L. 243-4, L. 442-1, L. 423-9, L. 444-3, R. 241-28, R. 243-2, R. 422-4, R. 422-21, D. 423-5

Période probatoire

 Réf. Internet : JS.735

Définition

La période probatoire, qui correspond le plus souvent à un changement de poste du salarié initié par l'employeur, permet de valider ou non la compétence du salarié dans ses nouvelles fonctions. Elle s'inscrit dans un contrat de travail déjà en cours d'exécution. Elle ne doit donc pas être confondue avec la période d'essai : elle ne répond ni au même contexte, ni à la même finalité, ni au même régime juridique.

Voir aussi :

Promotion : JS.572

Période d'essai : JS.763

Code du travail

Pas d'article du Code du travail

Jurisprudence

Une période probatoire effectuée pour obtenir un changement de poste, pendant l'exécution du contrat de travail, n'équivaut pas à une période d'essai

La période probatoire permet à l'employeur de tester le salarié dans de nouvelles fonctions. Si le salarié ne convient pas, il doit retrouver son ancien poste.

➲ *Cassation sociale, 30 mars 2005, n° 03-41.797, M. Alain X c/ Sté Exa informatique*

Les faits

Un salarié est engagé en qualité de chef de projet avec un contrat à durée indéterminée à compter du 2 mai 2000 avec période d'essai de 3 mois renouvelable. Il signe, le 1er novembre 2000, un avenant à son contrat pour un poste d'attaché commercial avec une nouvelle période d'essai de 3 mois renouvelable. L'employeur y met fin par courrier du 18 décembre 2000.

Le salarié saisit le conseil de prud'hommes.

Ce qu'en disent les juges

Que s'est-il passé ? Les salariés peuvent pendant l'exécution de leur contrat de travail se voir proposer d'exercer de nouvelles fonctions, mais avant l'employeur peut souhaiter vérifier si le salarié a effectivement les compétences. Par avenant au contrat de travail, une période d'essai est insérée.

Mais s'agit-il alors d'une période d'essai ou d'une période probatoire. Il convient de distinguer les deux périodes. En effet, elles sont différentes même si leur finalité est de tester le salarié dans ses fonctions.

Une période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié qui vient d'être embauché. La période probatoire permet à l'employeur de tester le salarié dans de nouvelles fonctions (ex. : lors d'une promotion interne).

La nature juridique des deux périodes diffère. Dans cette affaire, le salarié se voit proposer, par avenant à son contrat de travail à durée indéterminée, un nouveau poste avec une période d'essai de 3 mois. Cette période est destinée à tester ses compétences sur ce nouveau poste.

La cour d'appel s'est prononcée en condamnant l'employeur au motif que la rupture de la période d'essai s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, la période d'essai indiquée à l'avenant du CDI pour un nouveau poste était en réalité une période probatoire.

En conséquence, dans le cas d'une rupture de la période d'essai mentionnée dans l'avenant qui est en fait une période probatoire, le salarié doit retrouver ses anciennes fonctions alors que dans le cas d'une période d'essai sa rupture entraîne la rupture du contrat de travail. La différence entre les deux notions est donc essentielle, les conséquences n'étant pas les mêmes.

La Cour de cassation a suivi l'analyse de la cour d'appel et a décidé : « *En présence de deux contrats de travail successifs conclus entre les mêmes parties, ou en présence d'un avenant au premier contrat, la période d'essai stipulée dans le second contrat, ou dans l'avenant, ne peut être qu'une période probatoire dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures* ». En conséquence, si l'employeur rompt le contrat du travail lors de cette période probatoire, cette rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié doit retrouver ses fonctions antérieures à la période probatoire qui s'est révélée non satisfaisante.

À retenir

L'employeur aurait dû à la fin de cette période probatoire révélée non satisfaisante redonner au salarié son précédent poste de chef de projet.

Condamnation

Le pourvoi est rejeté.

La société Exa informatique est condamnée aux dépens, c'est-à-dire au paiement des frais liés à l'instance (frais d'huissier ; indemnités de témoins éventuellement avancées ; rémunérations des experts désignés, etc.) et à payer à M. X la somme de 1.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. Il s'agit d'une indemnité due par la partie perdante à l'autre partie à l'instance et déterminée par le juge au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Ces frais sont, par exemple : les honoraires de l'avocat, les frais engagés pour se déplacer à l'audience, le manque à gagner au titre de la rémunération perdue pour assister aux audiences, etc.

Saisissez la «Réf. Internet» dans le moteur de recherche sur www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé, (voir mode d'emploi page 9).